

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Hoitotyön koulutusohjelma

Irina Loikkanen

TYÖKIERRON VAIKUTUS SAIRAANHOITAJAN OSAAMISEEN
Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Opinnäytetyö
Tammikuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Tammikuu 2013
Hoitotyön koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6600

Tekijä
Irina Loikkanen

Nimeke
Työkierron vaikutus sairaanhoitajan osaamiseen – systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä

Tiivistelmä

Sosiaali- ja terveydenhuollon työkenttä muuttuu jatkuvasti. Tämä tarkoittaa, että terveydenhuollon henkilöstön on pystyttävä kehittämään itseään ja ammattitaitoaan. Organisaation hallinnolliset toimenpiteet ja strategia määrittelevät, kuinka henkilöstön ammattitaitoa pidetään yllä ja kehitetään erilaisilla menetelmillä. Työkierto on nykyaikainen henkilöstön kehittämismenetelmä, mikä hyvin toteutettuna palvelee sekä työntekijää että työnantajaa.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaista osaamista työkierto kehittää ja mitkä tekijät vaikuttavat oppimiseen työkierrossa ja tekevät työkierrosta onnistuneen kokemuksen. Opinnäytetyö toteutettiin systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Aineisto haettiin Medic-, Cinahl- ja Linda- tietokannoista. Opinnäytetyöhön valikoitui kuusi tutkimusta tai tieteellistä artikkelia.

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen tuloksissa ilmeni, että oppiminen työkierrossa on monimuotoista. Onnistunut työkierto ei pelkästään lisää tietoa ja taitoa, vaan vaikuttaa työkierrossa olleeseen henkilöön kokonaisvaltaisesti lisäten itsetuntemusta, motivaatiota uuden oppimiseen ja innovatiivisuuteen myös työkiertokokemuksen loputtua. Työkierron tulee olla vapaaehtoista, kestää tarpeeksi pitkään, ja työnantajan sekä työyhteisön tuki on tärkeää. Jatkossa voisikin tutkia, kuinka Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalveluiden kuntayhtymä käyttää työkiertoa oman henkilökuntansa kehittämiseen ja kuinka se on siinä onnistunut työntekijöiden näkökulmasta.

Kieli
Suomi

Sivuja 37
Liitteet 5
Liitesivumäärä 5

Asiasanat
työkierto, hoitotyö, osaaminen, osaamisen kehittäminen



THESIS
January 2013
Degree Programme in Nursing
Tikkarinne 9
FIN 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358-13-260 6600

Author
Irina Loikkanen

Title
The Effect of Job Rotation on Competence Among Nurses – A Systematic Review

Commissioned by
The Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia

Abstract

Work in the field of social and health care is changing all the time. It means that the health care personnel must be able to develop themselves and their professional skills. At organization level, administrative measures and strategy define how to sustain and develop competence among the personnel. Job rotation is a contemporary development method, which serves, if well carried out, both the employee and employer.

The purpose of this thesis was to find out what kind of competence job rotation develops and which factors make job rotation a successful experience. The thesis was carried out as a systematic literature review. The data were collected from Medic, CINAHL and Linda databases. Six studies or articles were chosen for the thesis.

The results showed that competence development via job rotation is multifaceted. Successful job rotation increases the level of basic knowledge and skills among the personnel. It also improves self-knowledge, motivation to learn new skills and motivation to innovativeness even after job rotation. To work well, job rotation has to be voluntary and last long enough. Also, it is important that both the employer and the work community provide support. In the future, it would be interesting to study how The Joint Municipal Authority for Medical and Social Services in North Karelia uses job rotation as a development method and if it works well from the perspective of the employees.

Language
Finnish

Pages 37
Appendices 5
Pages of Appendices 5

Keywords
job rotation, nursing, competence, development

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Hoitotyö ja ammatillinen osaaminen	6
2.1	Ammatillinen osaaminen hoitotyössä.....	6
2.2	Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä.....	8
3	Työkierto henkilöstön kehittämismenetelmänä	10
3.1	Työkierron toteuttaminen	10
3.2	Työkierron eri muodot.....	13
3.3	Työkierron tavoitteet	14
4	Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset	15
5	Opinnäytetyön toteutus	15
5.1	Systemaattinen kirjallisuuskatsaus	15
5.2	Alkuperäistutkimusten haku ja valinta	16
5.3	Alkuperäistutkimusten analyysi sisällönanalyysin avulla.....	23
6	Tutkimustulokset	24
6.1	Oppimista ja onnistunutta työkiertoa tukevat tekijät	24
6.2	Osaamisen kasvaminen työkierrossa	26
7	Pohdinta.....	29
7.1	Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset	29
7.2	Tutkimuksen luotettavuus	33
7.3	Tutkimuksen eettisyys	35
7.4	Opinnäytetyön prosessin arviointi ja ammatillinen kasvu	36
	Lähteet.....	38

Liitteet

Liite 1	Toimeksiantosopimus
Liite 2	Analyysitaulukko 1
Liite 3	Analyysitaulukko 2
Liite 4	Luokittelutaulukko 1
Liite 5	Luokittelutaulukko 2

1 Johdanto

Viime vuosina on alettu yhä enemmän olla kiinnostuneita ammatillisesta osaamisesta. Organisaatiot ja yritykset tarkastelevat, millaista osaamista ne edellyttävät työntekijöiltään ja millaista osaamista niissä tällä hetkellä jo on. Henkilöstön ammatillisen osaamisen tarkastelu on tärkeää, koska osaaminen on yksi suurimmista kilpailutekijöistä työelämässä. Henkilökunnan osaaminen on myös tärkeä osa työssä jaksamista ja viihtymistä. Ellei riittävää osaamista ole, näkyy se työkyvyn laskuna ja epävarmuutena työssä. Työntekijän epäpätevyys heijastuu huonona työtuloksena ja sitoutumattomuutena, jopa lisääntyvinä sairauslomina. (Hidén 2002, 50.)

Työkierto on nykyaikaista henkilöstön kehittämistä. Suomessakin pidettiin jo vuonna 1990 Rovaniemellä henkilöstöseminaari, missä esiteltiin henkilöstön kierrätys ja tehtävien vaihto työelämän kehittämiskeinona. Liikenneministeri Ilkka Kanerva (1990) otti kantaa työkiertoon seminaarin avauspuheessaan. Kanerva näki työkierron olevan vastaus moniin työelämässä nousseisiin ongelmiin, kuten nuorten innostuneisuuden puutteeseen työelämän olosuhteissa, työntekijöiden leipääntymiseen, haluttomuuteen ja pakoon työelämästä pois. Kanerva toi esiin puheenvuorossaan, että työkierrolla voidaan vaikuttaa työmotivaatioon myönteisellä tavalla, saada aikaan uuden oppimista ja oman taidon ja persoonallisuuden näyttämistä. (Kanerva 1990, 11 - 12.)

Suomessa raportoitiin työkierrosta sairaanhoitajien kehittämismenetelmänä syksyn 2001 ja kevään 2002 aikana Keski-Suomessa SURAKE-hankkeen pohjalta tehdyssä pilottitutkimuksessa. Tällöin työkiertokoulutuskokeilun tavoitteena oli sairaanhoitajien osaamisen monipuolistuminen yksilö- ja yhteisötasolla. Tällöin pilotissa tuli esiin useita kehittämishaasteita, mutta todettiin työkierron olevan yksi mahdollinen työssäoppimisen menetelmä hoitotyössä. (Walle 2003, 8 - 10.)

Henkilöstöjohtamisen trendit 2007 -kyselytutkimuksen tuloksissa työkierto koetaan eniten hyötyä antavana kehitysmenetelmänä työelämässä. Työkierto oli myös tutkimuksen mukaan toiseksi kiinnostavin ja potentiaalisin henkilöstön kehittämisen menetelmä. (Järvinen & Salojärvi 2007, 4.) Työkiertomahdollisuus työpaikassa lisää työn kiinnostavuutta. Myös Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä mainostaa työkierron käyttämistä henkilöstön osaamisen kehittämismenetelmänä (Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä 2012).

Opinnäytetyöni tarkoitus oli luoda tutkittuun tietoon pohjautuva systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkierron vaikutuksista sairaanhoitajan osaamiseen. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat oppimiseen työkierrossa ja tekevät työkierrosta onnistuneen sekä mitä hoitajat ovat oppineet työkierrossa. Opinnäytetyöni tavoite on, että se kannustaa, rohkaisee ja innostaa sairaanhoitajia pohtimaan työkiertoa oman osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Opinnäytetyö tehtiin Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymän (PKSSK) toimeksiannosta (liite 1). Valitsin työkierron vaikutuksen osaamiseen aiheekseni opinnäytetyöhöni sen vuoksi, että työkierto on tällä hetkellä ajankohtainen ja vetovoimainen henkilöstön kehittämismenetelmä.

2 Hoitotyö ja ammatillinen osaaminen

2.1 Ammatillinen osaaminen hoitotyössä

Sairaanhoitajan ammatin ydin on hoitotyö. Hoitotyö on ihmisten terveyden edistämisen ja hyvinvoinnin saavuttamisen eteen tehtyä tietoon ja taitoon perustuvaa käytännön työtä. (Kassara, Paloposki, Holmia, Murtonen, Lipponen, Ketola & Hietanen 2005, 3.)

Opetusministeriön kehittämishankkeessa laadittiin eri terveydenhuollon ammattiin johtavalle koulutukselle osaamisvaatimukset vuonna 2006. Opetusministeriön työryhmän mukaan terveysalan osaaminen perustuu työtä ohjaaviin arvoihin, etiikkaan, jatkuvasti uusiutuvaan ja laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoperustaan ja käytännölliseen osaamiseen sekä sosiaalisiin ja vuorovaikutuksellisiin taitoihin. Sairaanhoitajan toiminnan tulee perustua tutkittuun tietoon sekä näyttöön, ja merkittävää on harjaantuminen ammattitoiminnan kehittämisessä tarvittavaan tutkimus-, kehittämis- ja muutos-osaamiseen. (Opetusministeriö 2006, 11-60.)

Opetusministeriön määritelmän mukaan sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntija, jonka tehtävä yhteiskunnassa on tukea yksilöitä, perheitä ja yhteisöjä määrittämään, saavuttamaan ja ylläpitämään terveyttään muuttuvissa olosuhteissa ja eri toimintaympäristöissä (Opetusministeriö 2006, 11-60). Hoitotyön osaamisen kriteerejä on tutkittu paljon ja Jauhaisen (2004, 27) mukaan eri tutkimuksissa hoitotyöntekijän ammatillinen osaaminen koostuu kvalifikaatioista, osaamisalueista, osaamisesta, ammatillisesta pätevyydestä, asiantuntijuudesta, ammattitaidosta, hoitotyön toimintojen hallinnasta ja valmiuksista.

Sairaanhoitajan osaamisalueet jaetaan seuraavasti:

- 1) eettinen osaaminen
- 2) terveyden edistämisen osaaminen
- 3) kliininen osaaminen
- 4) opetus- ja ohjausosaaminen
- 5) yhteistyöosaaminen
- 6) johtamisosaaminen
- 7) teoreettinen osaaminen
- 8) hoitotyön tutkimus- ja kehittämisosaaminen
- 9) yhteiskunnallinen osaaminen
- 10) monikulttuurisen hoitotyön osaaminen (Kassara ym. 2005, 3; Opetusministeriö 2006, 60 - 64.)

Käytännön hoitotyössä työyhteisöt pitävät myös tärkeänä, että sairaanhoitaja arvostaa omaa ammattiaan ja työtään. Hoitajalla tulee olla hyvät auttamistaidot. Sairaanhoitajan tulee pystyä myös omaksumaan uutta muutoksissa sekä hallita oman erikoisalansa viimeisimmät tiedot. Hänen täytyy kyetä itsenäiseen työhön, tekemään päätöksiä ja omata suunnittelutaitoja. Sairaanhoitajan työssä on tärkeää, että tuntee oman persoonansa ja hyödyntää sitä asiakaslähtöisessä työssä. Työntekijänä pitää pystyä arvioimaan ja kehittämään omaa työtään. (Hildén 2002, 54.)

Opetusministeriö on määritellyt myös yhteiset ammattikorkeakoulutuksen osaamisvaatimukset, jotka sairaanhoitajan tulee osata hoitotyön erityisosaamisen lisäksi. Tällaisia yhteisiä osaamisvaatimuksia ovat asiantuntijuus, johtamis- ja kehittämistaidot, työelämälähtöisyys-, yrittäjyys- ja kansainvälisyystaidot. (Opetusministeriö 2006, 11.)

Ammatillisen osaamisen määrittely on hyvin monitahoista. Tiivistetysti voisi sanoa, että työntekijän osaamisessa otetaan käyttöön kaikki se tieto, taito, kyky ja ominaisuudet, jotka on hankittu opiskelulla ja kokemuksella ja näillä vastataan niihin osaamistarpeisiin, joita häneltä edellytetään. Tämä tarkoittaa, että itse työ tuottaa ne vaatimukset, joita tarvitaan työn suorittamiseen ja kehittämiseen. (Metsämuuronen 2000, 41.)

2.2 Ammatillisen osaamisen kehittäminen hoitotyössä

Sosiaali- ja terveydenhuollon työkenttä muuttuu jatkuvasti. Tämä tarkoittaa, että käytännön työntekijöiden on kyettävä muuttumaan. Tutkijoiden mukaan olemme myös siirtymässä yhteiskuntaan, jossa tiedon ja informaation merkitys kasvaa huomattavasti lisää uudenlaisten taitojen vaatimusta. Vaikka ilmeistä on, ettei ihminen fyysisesti, psyykkisesti tai sosiaalisesti paljon muutu, tietomäärän lisääntyminen, oman ammatin kehittäminen, verkostoituminen, työn uudelleen organisointi ja uudet olosuhteet tuovat tarvetta uudentilaisille osaamistarpeille.

Tiedon määrän lisääntyminen kovaa vauhtia asettaa työntekijöille osaamistarpeita hahmottaa ja hallita uutta informaatiota jatkuvasti. (Metsämuuronen 2000, 39-46.)

Tutkimusten mukaan työelämä odottaa, että hoitotyöntekijät kehittävät jatkuvasti ammattitaitoaan (Metsämuuronen 2000, 43). Myös laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994, 18§) velvoittaa terveydenhuollon ammattihenkilöä ylläpitämään ja kehittämään ammattitaitoaan sekä perehtymään ammattitoimintansa koskeviin säännöksiin ja määräyksiin.

Hoitohenkilöstön osaamisen kehittäminen lähtee organisaation hallinnollisista toimenpiteistä ja strategiasta, joilla pyritään henkilöstön itsensä kehittämiseen ja näin aikaansaamaan työtoiminnan kannalta tärkeää oppimista ja ylläpitämään työntekijän pätevyyttä, mikä vastaa työn haasteisiin. Erilaisia henkilöstön osaamisen kehittämismenetelmiä ovat koulutukset, työn opastus, perehdyttäminen, työkierto, sijaisuudet, kehityskeskustelut, ryhmätyöskentely, opintomatkat ja itse työssä oppiminen. (Könönen 2005, 17.)

Metsämuuronen (2000, 154) mukaan asiantuntijat ovat luokitelleet tulevaisuuden aitoja osaamistarpeita. Asiantuntijat ovat nähneet tulevaisuuden kolmena tärkeimpänä osaamisena teknologisen osaamisen, kansainvälisyysosaamisen ja yrittäjyysosaamisen. Teknologian kehittyminen on mainittu monissa muissakin lähteissä suureksi tulevaisuuden osaamisen haasteeksi. Haasteena ei pelkästään ole teknologian kehittyminen vaan myös se, kuinka sitä osataan hyödyntää ja hallita (Kuokkanen 2005, 23).

Nykyisin ihmiset elävät tiedon keskellä ja osaavat itsenäisesti hakea tietoa, vaatii sairaanhoitajalta vielä laaja-alaisempaa ja syvällisempää tietoa terveydenhuollosta ja hoitotyöstä sekä erityisesti enemmän tietoa erityisalastaan. Työn muuttuessa kiireisemmäksi sekä kasvavat ja vaativat potilasmäärät tarkoittaa sairaanhoitajan työssä sitä, että pitää kyetä kestämaan koviakin työpaineita ja hallitsemaan omaa henkistä kestävyyttä. Tämän lisäksi sairaanhoitajalta vaaditaan vieläkin korkeampaa työmotivaatiota ja työmoraalia sekä positiivista asennoitumista omaan työhönsä. (Hildén 2002, 62.)

Työyhteisöt odottavat myös kehittymistä auttamistaidoissa ja päätöksentekotaidoissa. Kehittämistä auttamistaidoissa koetaan muun muassa kuuntelemisessa, tukemisessa, lohduttamisessa ja läsnäolossa. Tutkimusten mukaan sairaanhoitajat sopeutuvat muita työyhteisöjä huonommin työssään tapahtuviin muutoksiin. Sairanhoitajat eivät uskalla antaa etenkin kriittistä palautetta työtovereille, eikä sitä osata ottaa vastaan. Tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan kehityskeskusteluja ja koulutusta, jotta sairaanhoitajat saavat lisävalmiuksia ja rohkeutta palautteen antamiseen ja kykyä palautteen vastaanottamiseen. (Hildén 2002, 62.)

Sairanhoitajat tarvitsevat nykyistä paremmat taidot suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin ja muutoksen hallintaan sekä moniammatillisen yhteistyön taitamiseen (Hildén 2002, 63; Kuokkanen 2005, 23). Vaikka organisaatio tarjoaisi rajattomasti mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittymiseen, osaaminen on itse työntekijästä kiinni. Työnantaja ei voi pakottaa työntekijää oppimaan. Tällöin korostuvat työntekijän oma motivaatio ja halu oppia sekä työpaikan sisäinen kulttuuri. (Hildén 2002, 7.)

3 Työkierto henkilöstön kehittämismenetelmänä

3.1 Työkierron toteuttaminen

Työkierto on suunnitelmallinen henkilöstön kehittämisen keino (Lindeman-Valkonen 2001, 8). Osaamista kehittäväällä työkierrolla tarkoitetaan vertailuoppimalla tapahtuvaa tavoitteellista ammattitaidon ja osaamisen kehittämistä (eOsmo 2011a). Hyvin toteutettuna työkierto palvelee oppivan organisaation kehittämistä niin lähettävässä kuin vastaanottavassakin organisaatiossa (Lindeman-Valkonen 2001, 8). Termejä työkierto, henkilökierto tai työn kierrättäminen käytetään rinnakkain ja synonyymeinä, mutta terveydenhuollossa ilmaisuksi on vakiintunut työkierto (Asikainen 2008, 3 - 4).

Työkierrossa työntekijä siirtyy vapaaehtoisesti joko toiseen työpisteeseen, organisaatioon tai työtehtävään määrääjäksi (Lindeman-Valkonen 2001, 8). On lähiesimiesten päätettävissä, ketkä pääsevät osallistumaan työkiertoon (eOsmo 2011b).

Selivuo ja Broman (2006) ovat esitelleet tavoitteellisen työkierron toteuttamisen neljä eri vaihetta: valmistautuminen, työskentelyn aloitus ja perehtyminen, täysipainoinen työskentely ja paluu omaan työyksikköön ja tiedon yhteinen jakaminen. Valmistautumisvaiheessa suunnitellaan työkiertoa ja tutustutaan työkiertopaikkaan. Tutustumisen avulla mahdollistetaan omien ennakkokäsitysten tarkastaminen ja tutustumisesta saa tukea työkierron tavoitteiden laadintaan. Oppimistavoitteet tulisi kirjata ylös ja tavoitekeskustelu käydään heti työkierron aloituspalaverissa. Työkierron onnistumisen kannalta tärkeä asia on, että työkiertoon lähtevän, työyhteisön ja työkiertoon vastaanottavan osapuolen tavoitteet sopivat yhteen. Ennen työkiertoon lähtemistä on hyvä pohtia kuinka työkiertäjä voi soveltaa työkierrossa opittua omaan työyhteisöön palatessaan työkierrosta. (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 1 - 2 mukaan.)

Valmistautumisvaiheessa allekirjoitetaan työkiertosopimus ja sovitaan yhteisistä pelisäännöistä (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 1 - 2 mukaan). Työkiertosopimus on työntekijän, perehdyttäjän ja esimiesten välinen sopimus. Työkiertosopimuksessa sovitaan työkierron tavoitteet ja perehdytykseen sekä työssä oppimiseen liittyvät asiat. Alustavasti sopimuksessa voidaan sopia jo kuinka työkierrossa opitut asiat jaetaan omassa työyhteisössä työkierron päättymisen jälkeen. (eOsmo 2011b.)

Työskentelyn aloitus- ja perehtymisvaiheessa työntekijä saapuu työkiertoyksikköön. Perehtymisvaiheessa työkierrossa olevan työntekijän tukena tulee olla nimetty mentori. Perehtymisvaiheessa kierrossa olevaa henkilöä ei tule laskea työvahvuuteen vaan hänelle tulisi antaa mahdollisuus rauhassa tutustua työyhteisön toimintaan. (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 1 mukaan.)

Itsearviointi on osa työkierron prosessia. Itsearviointin tukena työntekijä voi halutessaan kirjoittaa oppimispäiväkirjaa. Hänen tulee käydä arviointipalavereja ja keskusteluja niin esimiesten kuin työyhteisön kanssa. (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 1 mukaan.)

Täysipainoisen työskentelyn vaiheeseen kuuluu väliarviointi työkierron ollessa puolivälissä. Väliarviointissa työkiertäjä, mentori ja esimiehet käyvät läpi aloitusvaiheen ja arvioivat omat tavoitteet ja niiden toteutumista. Väliarviointi on mahdollisuus myös molemminpuoliseen palautteenantoon. Keskustelussa on tärkeää myös tarkastaa, onko työkiertolainen halukas jatkamaan työkiertoa. (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 1 mukaan.)

Loppuarvio pidetään työkiertolaisen ja esimiesten välillä ennen työkierron päättymistä. Tässä arviossa oleellista on arvioida oppimisen ja kokemusten näkökulmasta tavoitteiden toteutumista. Kun työkiertäjä palaa takaisin omaan työyksikköön on kokemusten jakaminen oman työyhteisön ja esimiesten kanssa tärkeää. Tämä mahdollistaa yhteisöllisen oppimisen. Työkiertäjälle tulisi mahdollistaa myös kehityskeskustelu työkierron päättymisen jälkeen. Kehityskeskustelussa pohditaan mahdollisuuksista hyödyntää työkierrosta saatu osaaminen esimerkiksi tehtävänkuvaa muuttamalla. Jotta saadaan kartoitettua myös työkierron pitkäaikaista vaikutusta, tulisi arvioida työkierron vaikutuksia myös riittävän pitkän ajan kuluttua työkierrosta. (Selivuo & Broman 2006, Lahtisen 2010, 2 mukaan.)

Työkierto on pituudeltaan 6-12 viikkoa (eOsmo 2011a). Työkierron aikainen palkkaus määräytyy oman yksikön mukaan koska lähtökohta on, että palvelussuhde omaan työntajaan säilyy työkierron ajan (Lindeman-Valkonen 2001, 18).

3.2 Työkierron eri muodot

Työkierto on aina tarkoituksenmukaista vaikka sitä toteutetaan eri tavoin. Kierto voi olla sisäistä, ulkoista, yksipuolista, vastavuoroista, ketjuuntunutta tai projektiin sidottua. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

Sisäinen työkierto tarkoittaa, että työkierto tapahtuu organisaation sisällä. Se mahdollistaa sijaisuuksien hoitamisen tai henkilökunnan lisäämisen eri yksiköihin. Sisäisen työkierron avulla voidaan toteuttaa moniosaamista vaativia projekteja, lisätä yksiköiden välistä yhteistyötä ja tarjota oppimista sekä vaihtelua. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

Ulkoisessa työkierrossa kiertopaikkaa haetaan organisaation ulkopuolelta. Toisessa organisaatiossa työkiertolaisen oma palkka ja lomaedut säilyvät, mutta vastaanottava organisaatio vastaa mahdollisista kuluista kuten ylityökorvaukset. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

Yksipuolinen työkierto tarkoittaa, ettei kiertoon lähtevän tilalle tule ketään tilalle hoitamaan tämän työtehtäviä. Työkierto ei siis edellytä, että vastaanottavasta yksiköstä tulee joku tilalle vaan työt hoidetaan muilla järjestelyillä. Vastavuoroisessa työkierrossa taas kaksi henkilöä vaihtavat töitä keskenään tai vastaanottavasta organisaatiosta lähtee joku toinen kuin vastaavia tehtäviä tekevä henkilö. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

Kun monta yksikköä on mukana samassa kiertohankkeessa, voidaan toteuttaa ketjuuntunutta työkiertoa. Tämä tarkoittaa että työkiertoon lähtevän henkilö A tulee henkilön B:n tilalle, henkilö C tulee A:n tilalle ja henkilö B tulee C:n tilalle. Tällaista työkiertoa voidaan toteuttaa niin sisäisenä kuin ulkoisena työkiertona. Projektiin sidottu työkierto on mahdollisuus saada tiettyä osaamista ja asiantuntijuutta tiettyyn tehtävään. (Lindeman-Valkonen 2001, 13.)

3.3 Työkierron tavoitteet

Työkierrolla on erilaisia tavoitteita. Tavoitteet voivat olla työntekijän tarpeista lähteviä tai organisaation toiminnasta lähteviä tavoitteita. Työntekijän tarpeista lähteviä tavoitteita voivat olla oman työn tai työyhteisön kehittäminen. Työkierron tavoite voi siis olla verkostoituminen ja yhteistyön lisääminen ja näin asiakkaan palveluketjun hahmottaminen ja ymmärtäminen. Työntekijän tavoite voi olla myös työhyvinvoinnin lisääminen ja työmotivaation vahvistaminen sekä oman osaamisen lisääminen ja syventäminen. Tavoitteita voivat olla myös oman uran kehittäminen, oman työkyvyn ylläpitäminen, oman osaamisen ja tiedon jakaminen sekä vertaiskokemusten jakaminen. (eOsmo 2011c, Hildén 2002, 83.)

Organisaation tarpeista lähteviä henkilökunnan työkierron tavoitteita ovat oppimispohjaisen osaamisen kehittäminen, osaamisriskien vähentäminen ja osaamisen varmistaminen. Organisaatio voi kierron avulla varmistaa henkilöstön verkostoitumisen ja palveluprosessien kokonaisuuden ymmärtämisen. Työnantajan tarpeista lähtevä tavoite työkierrolle on myös työntekijän erityisosaamisen kehittäminen ja toisen työn sisällön tunteminen ja uuteen toimintaan tutustuminen. Tällä varmistetaan myös henkilöstön joustavaa käyttöä organisaatiossa, kun sijaisia tarvitaan eri yksiköihin. (eOsmo 2011c.)

Työkiertolainen voi myös arvioida jo olemassa olevaa kiertopaikan perehdytysaineistoa ja perehdytysohjelmaa. Työkierrossa oleva henkilö voi oppia ja opettaa hyviä käytäntöjä toisissa yksiköissä. Työkierto on myös työhyvinvoinnin kannalta organisaation toiminnasta lähtevä tavoite. (eOsmo 2011c.)

4 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyöni tarkoitus oli luoda tutkittuun tietoon pohjautuva systemaattinen kirjallisuuskatsaus työkierron vaikutuksista sairaanhoitajan osaamiseen. Tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat oppimiseen työkierrossa ja tekevät työkierrosta onnistuneen sekä mitä hoitajat ovat oppineet työkierrossa. Opinnäytetyöni tavoite on, että se kannustaa, rohkaisee ja innostaa sairaanhoitajia pohtimaan työkiertoa oman osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

Tämän opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä seikat ovat tukeneet oppimista ja onnistunutta työkiertokokemusta?
2. Millaista osaamista sairaanhoitajat ovat kokeneet työkierron kehittävän?

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Systemaattinen kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsaus on ymmärretty usein melko kapeaksi tutkimusmenetelmäksi vaikka tosiasiassa katsaus pitää sisällään useita eri tyyppejä. On esitetty erilaisia jaotteluja, mutta karkeasti kirjallisuuskatsaus voidaan jakaa kolmeen perustyyppiin. Kirjallisuuskatsauksen perustyyppit ovat laaja eli kuvaileva kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja meta-analyysi. (Salminen 2011, 12.)

Systemaattinen eli systomoitu kirjallisuuskatsaus on itsenäinen tutkimus (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46; Metsämuuronen 2009, 47). Systemaattisessa katsauksessa pyritään tutkimuksen toistettavuuteen ja virheettömyyteen. Tämä edellyttää, että prosessi on suunniteltava ja kuvattava tarkasti.

Päämääränä on koota järjestelmällisesti, kriittisesti sekä kattavasti alkuperäistutkimuksia ja tehdä kerätystä tiedosta synteesi muotoillun tutkimuskysymyksen avulla. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46; Metsämuuronen 2009, 47.)

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen laatimisessa noudatetaan tarkasti eri tutkimusvaiheita. Ensimmäiseksi laaditaan tutkimussuunnitelma. Tutkimussuunnitelmassa määritetään selkeä tutkimuskysymys tai kysymykset, mihin tutkimuksessa vastataan. Suunnitelmassa määritetään myös alkuperäistutkimusten valintaan johtavat hyväksymis- ja poissulkukriteerit, jotka vähentävät tutkimusten valintaan ja sisällyttämiseen liittyvää harhaa. Seuraavaksi suoritetaan kirjallisuushaku ja arvioidaan tutkimuskysymyksen ja kriteerien perusteella valittujen tutkimusten laatua. Viimeiseksi analysoidaan tulokset ja esitetään ne. (Salminen 2011, 15; Metsämuuronen 2009, 47 - 48.) Opinnäytetyötä tehdessäni noudatin tarkkaan kirjallisuuskatsauksen tutkimusvaiheita.

5.2 Alkuperäistutkimusten haku ja valinta

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen perusta on hyvin suunniteltu tiedonhaun strategia. Jos tiedonhaussa tapahtuu virheitä, se johtaa kirjalliskatsauksen tuloksiin antamalla harhaan johtavan ja epäluotettavan kuvan tutkittavasta aiheesta. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 49.) Alkuperäistutkimusten haku tehdään systemaattisesti tarkoituksena tunnistaa kaikki katsauksen kannalta tärkeät tutkimukset (Stolt & Routasalo 2007, 58).

Kun aloitin tiedonhaun, ensimmäinen vaiheeni oli löytää hakusanoja ja hakulausekkeita. Alustavia hakuja tein eri tietokannoista, jotta hakutulos olisi kattava ja lisäisi opinnäytetyön luotettavuutta. Hakuja tein Medicistä, CINAHLista, Lindasta ja PubMedistä sekä Joskusta keväällä ja kesällä 2012. Alustavien tiedonhakujen pohjalta muodostui selkeä aiheenrajaus, ja keskeiset hakusanat löytyivät. Lopulliset haut tein kesällä 2012.

Miettiessäni tutkimusten ja artikkeleiden hyväksymis- ja poissulkukriteerejä opinnäytetyöhöni otin huomioon ensimmäiseksi sen, että haluan käyttää laadukasta ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien täyttävää aineistoa. Yliopistojen julkaisuista hyväksyin väitöskirjat ja pro gradu -tutkielmat. Hyväksyin opinnäytetyöhöni pro gradu -tutkielmat, vaikka ne eivät täytä tieteellisen julkaisun kriteereitä, koska tutkielma on yliopistotasoinen. Ammattikorkeakouluissa tehdyt opinnäytetyöt tai ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyöt jätin pois hyväksymiskriteereistäni.

Artikkelin piti täyttää tieteellisen julkaisun määritelmä. Tyypillisin tiedejulkaisun piirre on vertaisarviointi. Vertaisarviointi on tehty, jos julkaisussa on ilmoitettu referee- sekä peer review -käytännön käytöstä (Suomen Virtuaaliammattikorkeakoulu 2006).

Hyväksymiskriteeriksi valitsin myös sen, että tutkimuksen tuli vastata tutkimuskysymykseeni, jotta tulkinnallista vääristymää ei tapahdu. En halunnut työhöni vanhaa tutkimustietoa, joten rajasin julkaisuajankohdan 2000-luvulle. Kielivirheitä estääkseni hyväksyin opinnäytetyöhöni vain äidinkielelläni suomella tai englannin kielellä julkaistut tutkimukset. Taulukossa 1 on esitelty alkuperäistutkimusten hyväksymis- ja poissulkukriteerit.

Taulukko 1. Opinnäytetyön aineiston hyväksymis- ja poissulkukriteerit.

Hyväksymiskriteerit	Poissulkukriteerit
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tutkimuksen tulee olla vähintään pro gradu -tasoinen tai tieteellinen artikkeli, mikä on julkaistu alan tieteellisessä lehdessä. 2. Tieteellisissä artikkeleissa on käytetty referee- tai peer review -vertaisarviointia. 3. Julkaisukieli on suomi tai englanti. 4. Tutkimuksen tai artikkelin tulee vastata tutkimuskysymykseen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tutkimus tai artikkeli on julkaistu ennen vuotta 2000. 2. Ammattilehden artikkeli. 3. Ammattikorkeakoulun tai ylemmän ammattikorkeakoulun julkaisema opinnäytetyö. 4. Tutkimus tai artikkeli ei vastaa tutkimuskysymykseen.

Keskeisinä hakusanoina tutkimusten hauissa käytin *työkierto*, *henkilökierto*, *osaaminen* sekä *hoitotyö*. Hakusanoja käytin erikseen ja yhdessä erilaisina yhdistelminä. Englanninkielisiksi hakusanoiksi löytyivät *job rotation* ja *secondment*. Alustavissa hauissa käytin myös hakusanoja *nursing knowledge*, *competence*, *know-how* ja *development* sekä näiden sanojen eri yhdistelmiä.

Systemaattisen tiedonhaun aloitin Medic-tietokannasta yksinkertaisesti yhdellä hakusanalla *työkierto*. Rajasin hakua valitsemalla kieleksi suomen ja englannin. Julkaisutyyppiä valitsin gradun, väitöskirjan, alkuperäistutkimuksen, katsausartikkelin ja väitöskatsauksen. Näitä rajoituksia käytin kaikissa Medicissä tekemissäni eri hauissa eri hakusanoilla ja yhdistelmillä.

Hakutulos Medicistä työkierto- hakusanalla oli kolme pro gradu -tutkimusta. Tästä hausta valitsin kaksi tutkimusta tarkempaan tarkasteluun tutkimusten otsikkojen perusteella, ja nämä tutkimukset valitsin myös tutkittavaksi opinnäytetyöhöni. Pois jätetty tutkimus ei otsikon eikä abstraktin perusteella vastannut tutkimuskysymykseeni, vaan käsitteli enemmänkin työhyvinvointia kuin osaamisen kehittämistä. Päätökseen jättää tutkimus pois vaikutti myös se, että tutkimus oli tehty hoitohenkilökunnan esimiehillä eikä hoitohenkilöstöllä.

Kokeilin Medicissä myös yksittäistä hakusanaa *henkilökierto*, mutta tämä hakusana ei löytänyt yhtään tulosta. Myöskään hakusanayhdistelmä *työkierto* AND *osaaminen* ei löytänyt yhtään hakutulosta. Koska opinnäytetyöni tutkii osaamisen kehittämistä, kokeilin hakusanayhdistelmää *osaaminen* AND *hoitotyö*. Tämä haku tuotti 16 tutkimusta, mutta näistä mikään ei vastannut tutkimuskysymykseeni otsikon tai abstraktin perusteella. Lisäsin hakuun sanan *työkierto*, eli hakusanayhdistelmä oli *osaaminen* AND *hoitotyö* AND *työkierto*, mutta haku ei tuottanut yhtään tulosta. Viimeinen hakusanayhdistelmä oli *osaam* kehittä** AND *työkierto*. Tämä yhdistelmä löysi hakutulokseksi kaksi tutkimusta, mutta ne olivat jo löytyneet ensimmäisessä haussa yhdellä hakusanalla *työkierto*.

Jatkoin tutkimusten hakua yliopistojen yhteistietokannasta Lindasta. Aloitin haun yhtä yksinkertaisesti kuin Medic-tietokannasta perushausta hakusanalla *työkierto*. Tämä haku löysi yhteensä 63 tutkimusta. Rajasin hakua valitsemalla julkaisuvuodeksi 2000 - 2012, minkä jälkeen hakutulos oli 37 tutkimusta. Tätä hakutulosta tarkastelin aluksi otsikoiden perusteella. Valitsin otsikon perusteella tarkempaan tarkasteluun kahdeksan tutkimusta. Näistä kahdeksasta tutkimuksesta kaksi oli jo löytynyt Medic -tietokannasta tehdyistä hauista. Tarkemmassa tarkastelussa selvisi myös, että yksi julkaisu oli ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, joten jätin työn tämän perusteella huomioimatta. Haun tuloksista neljää tutkimusta en valitettavasti saanut käyttööni. Yhden tutkimuksen sain lähempään tarkasteluun ja valitsin tämän tutkittavakseni opinnäytetyöhöni.

Kokeilin Linda -tietokannasta myös hakusanaa *osaaminen*, minkä hakutulos oli 3546. Hakutulos oli niin laaja, että tarkensin hakua käyttämällä hakusanoja *hoitotyö* AND *työkierto* AND *osaaminen*. Hakutulos oli kaksi julkaisua, joista toinen oli kokoomateos "Hoitotyön vuosikirja" ja toinen tutkimus minkä olin jo valinnut aikaisemmissa hauissa tarkasteltavaksi.

Jatkoin hakua Cinahl -tietokannasta. Kaikissa eri hakulausekkeissa käytin rajusta linked full text, abstract available, references available ja peer reviewed sekä rajasin julkaisuvuoden välille 2000 - 2012. Cinahl -tietokannasta tein paljon hakuja hakusanoilla *nursing knowledge*, *competence*, *know-how* ja *development* sekä näiden sanojen eri yhdistelmiä että yhdistämällä näitä *job rotation*- ja *secondment* -hakusanoihin. Hakutulokset vaihtelivat 1 - 16364 julkaisun välillä. Hakusana *job rotation* tuotti neljä julkaisua ja *secondment* kymmenen julkaisua. Lisäämällä molempiin hakusanoihin *nursing* -hakusanan (*job rotation* AND *nursing*, *secondment* AND *nursing*) sekä tekemällä lisärajauksen "academic journals" löytyi yhteensä kolme julkaisua

Tiedonhaussa käytin myös PubMed -tietokantaa. Haut eivät tuottaneet tulosta tai löytyi päällekkäisyyksiä aikaisemmista hauista, joten en avaa hakuja opinnäytetyössäni tarkemmin. Samoin Josku -tietokannasta tehdyt haut tuottivat päällekkäisyyksiä jo tehdyistä hauista, joten jätän myös Joskusta tehtyjen

hakujen avauksen pois työstäni. Kävin opinnäytetyöni tiedonhakuprosessin Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun kirjaston informaatikon kanssa läpi syksyllä 2012, jotta välttyisin virheiltilä tässä vaiheessa opinnäytetyötäni. Tiedonhakuprosessi on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2. Tiedonhaku tietokannoista

Tietokanta	Hakusanat	Rajaukset	Hakutulos	Valitut
Medic	Työkierto	Kielet: suomi ja englanti Julkaisutyyppi: gradu, väitöskirja, alkuperäistutkimus, väitöskatsaus	3	2
Linda	Työkierto	Julkaisuvuodet 2000-2012	37	1*
Cinahl	Job rotation AND nursing	Linked full text, References available, published 2000-2012, academic journals, peer reviewed	1	1
	Secondment AND nursing	Linked full text, References available, published 2000-2012, academic journals, peer reviewed	8	2

* Lisäksi kaksi samaa julkaisua kuin Medic -haussa, mutta julkaisut on merkitty Medic -haun tuloksiin.

Opinnäytetyöhöni valitsin kolme artikkelia ja kolme pro gradu -tutkielmaa. Helpottaakseni tutkimusten käsittelyä taulukoin tutkimukset (taulukko 3).

Taulukko 3. Opinnäytetyöhön valitut tutkimukset / artikkelit

	Tutkimuksen tekijä (t)	Tutkimuksen tarkoitus / tavoite	Aineisto / aineistonkeruu	Keskeiset tulokset
1	Asikainen, K. 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Pro gradu. Suomi.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia ja ymmärtää työkierron merkitystä sairaanhoitajan ammatillisen osaamisen kehittymiselle työkierron olleiden sairaanhoitajien kokemuksiin perustuen.	Aineisto kerättiin teemahaastatteluina ja analysoitiin sisällön analyysin avulla. N=7.	Työkiertoon suhtautuminen on myönteistä silloin, kun se ymmärretään tarkoituksenmukaisena oman ammatillisen kehittymisen kannalta. Jos työkiertoon päädytään vastentahtoisesti, sopeutuminen vie aikaa ja voimavaroja. Sekä myönteisiä että kielteisiä tunteita ja kokemuksia läpikäyden työkierron on mahdollisuus ihmisenä kasvamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen.
2	Dryden, H. & Rice, AM. 2008. Using guidelines to support secondment: a personal experience. Tutkimusartikkeli. Iso-Britannia.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä Partnership Information Network (PIN) -sivustolle kartoitus kokemuksesta työkierron.	Artikkeli kuvaa yhden klinisen erikoissairaanhoitajan työkierron kokemusta yliopiston lehtorin työparina.	Työkiertoa voi suositella arvokkaana ja turvallisena henkilökunnan kehittämisen menetelmänä ja tiedon ja taidon lisäämisen menetelmänä. Työkierto kasvattaa motivaatiota. Sopimukset ja strategia vähentävät työkierron riskejä.
3	Hamilton, J. & Wilkie, C. 2001. An appraisal of the use of secondment within a large teaching hospital. tutkimusartikkeli. Iso-Britannia.	Tutkimuksen tarkoitus oli hankkia ymmärrystä, kuinka työkierron mahdollisuuksia voi hyödyntää käytännön työn, palvelun ja urakehityksen välineenä niin yksilö- kuin organisaatio tasolla.	Aineisto kerättiin kyselyllä ja analysoitiin sisällön analyysillä. N=20.	Työkierto koettiin mahdollisuudeksi saada uusia tietoja ja taitoja, edetä uralla ja laajentaa näkökulmaa. Kiertopaikkaan ja uuteen työkuultuuriin sopeutuminen lyhyessä ajassa tuotti vaikeuksia. Työkierto koettiin myönteisenä tapana kehittää henkilöstöä ja palveluita. Hyödyt ovat suuret, mutta riskit on tunnistettava.

Jatkuu

Taulukko 3. Jatkuu

	Tutkimuksen tekijä (t)	Tutkimuksen tarkoitus / tavoite	Aineisto / aineistonkeruu	Keskeiset tulokset
4	Hongisto, L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja työhyvinvointiin henkilökunnan kokemana. Pro gradu. Suomi.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työkierron vaikutusta hoito-henkilöstön osaamiseen ja työhyvinvointiin henkilöstön omien kokemusten perusteella.	Aineisto kerättiin kyselyllä ja analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. N=103.	Hoitohenkilökunnan osaaminen ja työhyvinvointi paranivat työkierron ansiosta. Työkiertoon halukkaat tarvitsevat hoitotyön johtajien tukea ja kannustusta työkierron järjestelyissä. Työkierron tulisi olla järjestelmällistä yksilön ja työyhteisön tarpeista lähtevää kehittämistä.
5	Järvi, M & Uusitalo, T. 2004. Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. Tutkimusartikkeli. Suomi.	Tutkimuksen tarkoituksena oli hankkia tietoa hoitohenkilökunnan kokemuksista työkierrosta.	Aineisto kerättiin kyselyllä ja analysoitiin SPSS-ohjelmalla. N=84.	Hoitajat kokivat työkierron positiivisena kokemuksena ja kehittyminen työssä kasvoi huomattavasti. Työntekijän motivaatio oli perusta onnistuneeseen ammatilliseen kehittymiseen.
6	Könönen, M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysklinikassa. Pro gradu. Suomi.	Tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, millaisena kehittämisen menetelmänä Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytysklinikan hoitajat kokivat klinikassa toteutettavan työkierron. Tutkimuksen avulla haluttiin myös selvittää, kuinka työkiertoa tulisi kehittää.	Aineisto kerättiin kyselyllä ja analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Avoimet kysymykset analysoitiin sisällönanalyysillä. N=61	Työkierto koettiin hyvänä ammatillisen kehittymisen keinona, ja siihen hakeutuminen osoitti halua ylläpitää ammattitaitoa yllä. Työkierron avulla hoitajien työn mielekkyys lisääntyi ja haasteellisuus kasvoi. Hoitajien mielestä työkierto tulisi perustua vapaaehtoisuuteen ja osa koki, että työkierto tulisi olla osana klinikan toimintaa.

5.3 Alkuperäistutkimusten analyysi sisällönanalyysin avulla

Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Sisällönanalyysi voidaan toteuttaa monenlaisina kokonaisuuksina. Laadullinen analyysi jaotellaan usein induktiiviseksi eli aineistolähtöiseksi tai deduktiiviseksi eli teoriasidonnaiseksi ja teorialähtöiseksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91 - 95). Päädyin analysoimaan aineiston aineistolähtöisesti eli induktiivisesti, koska opinnäytetyöni on kirjallisuuskatsaus ja käytössäni oli valmiiksi tutkittu aineisto. Kirjallisuuskatsauksen toteuttamisessa sisällönanalyysin keinoin laaditaan luokittelurunko, minkä avulla tutkimuksista oleva tieto kootaan, tiivistetään ja esitetään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 123). Jyväskylän yliopiston filosofian laitoksen tutkija Timo Laine on esittänyt laadullisen tutkimuksen analyysin etenemisen rungon, jonka Tuomi ja Sarajärvi (2009, 92) teoksessaan esittävät hieman muunneltuna. Analyysin eteneminen on kuvattu seuraavasti:

- 1) Päätetään, mikä aineistossa kiinnostaa ja tehdään vahva päätös.
- 2) Käydään aineisto läpi ja erotetaan ja merkitään ne asiat jotka sisältyvät kiinnostukseen, kaikki muu jää pois tutkimuksesta.
- 3) Kerätään merkityt asiat yhteen ja erilleen muusta aineistosta.
- 4) Luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään aineisto
- 5) Tehdään yhteenveto

Tehdessäni analyysiä noudatin Tuomen ja Sarajärven (2009, 92) esittelemää analyysin etenemisen runkoa. Aloitin analyysin lukemalla tutkimukset tarkkaan läpi. Vaikka tutkimuksissa oli käytetty erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, olivat löytämäni tulokset ja alkuperäisilmaisut samankaltaisia. Tutkimuskysymyksien avulla valikoitui tutkimukseeni liittyvät tulokset tai alkuperäisilmaisut. Kokosin nämä pelkistetyt ilmaisut analyysitaulukoihin. Tutkimukset taulukoissa on merkattu numeroilla ylälaidassa. Kunkin tutkimuksen kohdalle on merkitty x - merkillä tutkimuksesta löytynyt tulos tai ilmaisu. Jos taulukossa on tyhjä kohta, se tarkoittaa ettei tulosta tai ilmaisua kyseisestä tutkimuksesta löytynyt (liitteet 2 ja 3).

Sisällön analyysillä tehdyistä tutkimustuloksista opinnäytetyöhöni valitsin vain sellaiset ilmaisut, jotka olivat tutkimuksissa selkeästi esillä. Tämän avulla rajasin piilosisällön tulkinnan tutkimuksista. Tähän päätökseen vaikutti myös se, että puolet tutkimuksista olivat englannin kielellä, joten osa tutkimustuloksista olisi voinut jäädä huomaamatta tai tulkinta olisi voinut olla väärä kielen väärin ymmärryksen takia. SPSS -menetelmällä analysoiduista tutkimuksista valitsin sellaiset tulokset tai ilmaisut, joissa vastaajien yksimielisyys oli toteutunut yli 60-prosenttisesti.

Pelkistettyjen ilmaisujen kokoamisen jälkeen ryhmittelin samaa asiaa tarkoittavat ilmaisut omaksi alaluokakseen ja nimesin luokan sen sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tämän jälkeen yhdistin alaluokat ja muodostin niistä yläluokat. Näin muodostui kokoava käsite analyysissä. Kokoaviksi käsitteiksi muodostuivat ammatillisen osaamisen kasvaminen ja kasvaminen työntekijänä, kun tarkastelin osaamisen kasvamista työkiertossa (liite 4). Kun tarkastelin oppimista ja onnistunutta työkiertoa tukevia seikkoja, kokoaviksi käsitteiksi muodostuivat työntekijään liittyvät tekijät sekä työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät (liite 5).

6 Tutkimustulokset

6.1 Oppimista ja onnistunutta työkiertoa tukevat tekijät

Onnistuneeseen työkiertoon vaikutti monta asiaa. Työntekijästä lähtöisin olevia tekijöitä oli henkilön oma **aktiivisuus**. Työkiertoon lähteminen vaatii oikeaa asennetta (Asikainen 2008, 68; Hongisto 2005, 69) ja motivaatiota (Asikainen 2008, 68; Könönen 2005, 51). Tutkimuksissa näille pidettiin lähtökohtana työkiertoon lähtemisen vapaaehtoisuutta (Asikainen 2008, 67; Hongisto 2005, 69; Järvi & Uusitalo 2004, 342; Könönen 2005, 51). Työkiertoon lähtemisen vapaaehtoisuus on työhön ja organisaatioon liittyviä tekijöitä. Työnantaja päättää, ketkä saavat työkiertoon lähteä, mutta **työntekijän vaikutusmahdollisuus** haluaako hän lähteä kiertoon merkitsee paljon.

Vapaaehtoisuutta käsiteltiin tutkimuksissa paljon. Järven ja Uusitalon (2004, 342) tutkimuksessa osa vastentahtoisesti työkiertoon joutuneet olivat kokeneet työkierron nöyryyttävänä. Könösen (2005, 51) tutkimuksessa työkierron tulisi perustua vapaaehtoisuuteen, mutta motivointia ja erilaisia toimenpiteitä työkierron kehittämiseen kaivattiin.

Työkierron pituus koettiin merkittävänä tekijänä työkierron onnistumiseen (Asikainen 2008, 71; Hamilton & Wilkie 2001, 318; Hongisto 2005, 70; Järvi & Uusitalo 2004, 342; Könönen 2005, 48). Kaikissa tutkimuksissa todettiin, että työkierron tulisi kestää vähintään kuusi kuukautta, jotta oppimista tapahtuu, mikä lisää työkierron mielekkyyttä. Könösen (2005, 48) ja Asikaisen (2008, 71) tutkimuksissa todettiin, että liian pitkä työkierto voi vaikeuttaa ja hankaloittaa palaamista omaan työpisteeseen. Työkierron pituus tulisikin neuvotella jokaisen työntekijän kanssa erikseen huomioiden työntekijän tavoitteet ja tarkoitus.

Työntekijöiden **jo olemassa oleva kokemus** ja ammattitaito vaikuttivat työkierron onnistumiseen (Asikainen 2008, 68). Kun tiesi omat taidot ja osasi kypsästi asettaa työkiertolle realistiset tavoitteet, uskalsi tutustua uusiin tilanteisiin yrittämättä liikaa. Tämän koettiin synnyttävän oppimiskokemuksia. (Asikainen 2008, 68; Hamilton & Wilkie 2001, 318).

Työkiertolaiset kaipasit **tukea ja kannustusta** työkiertoon. Esimiehen tuki (Asikainen 2008, 69; Dryden & Rice 2008, 70; Hamilton & Wilkie 2001, 318; Hongisto 2005, 69) sekä työkiertopaikan kehitysmyönteinen ja kannustava ilmapiiri (Asikainen 2008, 70; Dryden & Rice 2008, 69; Hongisto 2005, 69; Järvi & Uusitalo 2004, 342) olivat onnistuneen työkierron lähtökohtia. Suuri vaikutus onnistuneeseen työkiertoon oli sillä, kuinka työkiertopaikassa otettiin työkiertolainen vastaan ja kuinka riittävä perehdytys hänelle työkierron alussa annettiin (Asikainen 2008, 71; Hongisto 2005, 69; Könönen 2005, 44). Asikaisen (2008, 70) tutkimuksessa työkiertolaiset kokivat työkierron aikana saadun koulutuksen merkityksellisenä, koska työkierrat olivat pitkiä. Työkierron aikana hyväksi käytännöksi koettiin väliarviokeskustelut työkiertopaikan ja oman työpisteen esimiesten kanssa (Asikainen 2008, 69; Hongisto 2005, 69).

6.2 Osaamisen kasvaminen työkierrossa

Tutkimusten mukaan yksi työkierron suurin vaikutus on **ammattillisen perustiedon lisääntyminen**. Teoriatieto lisääntyi (Asikainen 2008, 64; Dryden & Rice 2008, 69; Hamilton & Wilkie 2001, 318; Hongisto 2005, 63; Järvi & Uusitalo 2004, 342; Könönen 2005, 45). Hongiston (2005, 59) tutkimuksessa vastaajat olivat olleet erittäin vakuuttuneita työkierron vaikutuksesta työssä tarvittavan tietopohjan laajenemiseen. Samanlaisia tuloksia ilmeni kaikissa tutkimuksissa. Asikaisen (2008, 64) tutkimuksessa sairaanhoitajat antoivat esimerkkinä diabetespotilaan hoitokäytäntöjen päivittämisen. Haastateltavat vertasivat omien tietojensa ajan tasalle saattamista ja osaamisensa laajentumista työkavereihinsa ja olivat tyytyväisiä.

Potilaan ohjaustaidot karttuivat (Asikainen 2008, 64; Hongisto 2005, 59; Könönen 2005, 46), minkä koettiin muodostavan merkittävän osan sairaanhoitajan työstä erikoissairaanhoidossa (Asikainen 2008, 64). Könösen (2005, 46) tutkimuksessa tuli ilmi, että opiskelijaohjauksen osaaminen lisääntyi. Yhdessä tutkimuksessa todetaan, että työkierrossa olleen hoitajan opetustaidot olivat lisääntyneet (Dryden & Rice 2008, 69).

Järven ja Uusitalon (2004, 342) tutkimuksessa hoitajat työskentelivät Helsingin yliopistollisen keskussairaalan silmätautien klinikassa ja työkierto toteutettiin klinikan sisällä. Hoitajat kokivat kierron klinikan sisällä opettavan potilaan koko hoitoketjun muodostumisen ymmärtämistä.

Hongiston (2005, 59) tutkimuksen mukaan työkierrolla oli erittäin myönteinen vaikutus taitoon tehdä päätöksiä, mikä näkyi oleelliseen keskittymisenä, määrätietoisuuden lisääntymisenä ja tilannekohtaisen harkintakyvyn lisääntymisenä. Nämä asiat lisäsivät myös taitoa työskennellä itsenäisemmin.

Tutkimuksissa työkierron todettiin kehittävän tulevaisuudessa yhä tärkeämmän **teknologian osaamista**. Asikaisen (2008, 65) tutkimuksessa kaikki haastateltavat mainitsivat sähköisen kirjaamisen ja erilaisten ohjelmien käytön ja hallinnan. Työkierrossa koettiin olevan mahdollisuus kehittää kirjaamistaitoja.

Jos työkiertoon tulija oli tottumaton sähköisen sairaskertomuksen tai ajanvarausohjelman käyttöön lääkehoidon kirjaamiseen tai potilasaikojen antamiseen, oli uudessa paikassa paljon opiskeltavaa ja se kulutti paljon aikaa ja voimavaroja. Hoitotyön kirjaamista kierrossa helpotti se, että sairaanhoitopiirissä oli käytössä sama ohjelma ja sen käytön ohjeistus oli yhteneväinen. Myös atk-taitojen, kuten tekstinkäsittelyn ja sähköpostin käytön koettiin kasvavan (Asikainen 2008, 66; Hongisto 2005, 62).

Tämän päivän terveydenhuollossa ja erityisesti erikoissairaanhoidossa työskentelevien on osattava käyttää erilaisia teknisiä laitteita. Työkierrossa opittiin hallitsemaan useita erilaisia teknisiä laitteita eikä työkierron koettu haittaavan jo opittujen taitojen säilymistä. (Hongisto 2005, 62.)

Näkökulman laajeneminen työssä osoittautui myös merkittäväksi tutkimustulokseksi. Työkierrossa sai etäisyyttä omaan työhön. Omiin rutiineihin sai taukoa ja oman työyhteisön toimintaa oli mahdollisuus tarkastella objektiivisesti välimatkan päästä. (Asikainen 2008, 64; Dryden & Rice 2008, 69.) Kun eroja oman vakituisen ja työkiertoyksikön ja työyhteisön välillä havaittiin, sairaanhoitajat kokivat koko näkemyksen avartuvan. Eniten eroja havaittiin johtamiskäytännöissä ja työyhteisöjen ilmapiirissä. Johtamistyyleissä huomiota oli kiinnitetty joissain työpaikoissa työntekijöiden mukaan ottamisen ja osallistuvan johtamisen piirteisiin. Työyhteisöjen ilmapiirissä huomioitiin työyhteisöjen erilainen huumorin käyttö ja yhteenkuuluvuuden tunne. (Asikainen 2008, 62.)

Hoitotyön näkökulma laajeni (Asikainen 2008, 63; Hamilton & Wilkie 2001, 318; Järvi & Uusitalo 2004, 342). Hamiltonin ja Wilkien (2001, 318) tutkimuksessa tämä koettiin tärkeimmäksi anniksi työkierrosta. Asikaisen (2008, 63) mukaan heräsi arvostus toisen työyksikön toimintaan ja siellä tehtävää työtä kohtaan.

Työkierron koettiin kehittävän **muutosvalmiutta**. Joustavuus työntekijänä kasvoi (Järvi & Uusitalo 2004, 342). Myös innovatiivisuus lisääntyi (Dryden & Rice 2008, 69; Hongisto 2005, 56; Järvi & Uusitalo 2004, 342). Hongiston (2005, 56) tutkimuksen mukaan innovatiivisuus lisääntyi erityisesti niillä, jotka

olivat työskennelleet useammassa kuin kahdessa työyksikössä viimeisen kymmenen vuoden sisällä kuin niillä, jotka olivat työskennelleet vain yhdessä tai kahdessa työyksikössä. Innovatiivisuuden kasvu näkyi myös työkiertoyksikössä motivaation kasvuna uusien taitojen oppimiseen (Dryden & Rice 2008, 69).

Työkierrossa **yhteistyöosaaminen** kehittyi hyvin luontevasti. Työkierrossa opittiin hahmottamaan organisaatiota ja sosiaali- ja terveydenhuollon palveluverkoston (Dryden & Rice 2008 69; Hongisto 2005, 61). Yhteistyötaidot eri yksiköiden välillä kehittyivät (Könönen 2005, 46), ja yhteistyön tekemisessä toisten ammattiryhmien kanssa eli työskentelyyn moniammatillisessa työryhmässä saatiin työkierrossa tukea (Asikainen 2008, 64; Hongisto 2005, 59). Asikaisen (2008, 64) tutkimuksessa mainittiin erikseen yhteistyön lääkäreiden kanssa kehittyneen.

(Hongiston (2005, 60) tutkimuksessa selvisi, että työkierron koettiin parantavan vuorovaikutustaitoja eli keskustelu- ja kuuntelutaitoja. Ihmisten kohtaaminen koettiin helpommaksi (Hongisto 2005, 56).

Myös johtamisosaamiseen saatiin pätevyyttä työkierrossa, mikä näkyi työn suunnittelun ja organisoinnin osaamisen lisääntymisenä (Asikainen 2005, 62; Dryden & Rice 2008 69; Hongisto 2005, 60). Hongiston (2005, 60) tutkimuksessa tarkasteltiin johtamisosaamisen kasvua sen mukaan, kuinka kauan vastaajat olivat työskennelleet vakinaisessa työyksikössään, ja todettiin, että alle kymmenen vuotta toimineet olivat vakuuttuneempia kuin kauemmin työskennelleet johtamisosaamisen lisääntymisestä.

Työkierron anti näkyi myös työntekijänä kehittymisenä. **Itseohjautuvuus** kasvoi näkyen Itsetuntemuksen kehittymisenä (Asikainen 2005, 60; Hongisto 2005, 56; Järvi & Uusitalo 2004, 342). Oman jo olemassa olevan ammattitaidon arvostus kasvoi (Asikainen 2005, 61; Könönen 2005,45) sekä työkierrossa oppi arvostamaan muiden ammatillista osaamista (Hongisto 2005, 60; Könönen 2005, 45). Työkierrossa osaamisen karttuessa itsetunto vahvistui (Asikainen 2005, 60; Dryden & Rice 2008 69) sekä oppi selkeämmin näkemään oman osaamisensa kehitystarpeet (Könönen 2005, 46). Hongiston (2005, 56)

tutkimuksessa kävi ilmi, että oman persoonan käyttö oli kehittynyt työkierron aikana niin, että melkein kaikilla tutkimukseen vastanneilla oli kärsivällisyys lisääntynyt.

Työkierto kehitti myös **työssä jaksamista**. Työkierto koettiin piristykseksi, mikä toi virkistymistä ja vaihtelua omaan työhön ja kasvatti motivaatiota (Asikainen 2008, 62; Hongisto 2005, 64). Kun kiertokokemus oli mielenkiintoinen, työtyytyväisyys ja jaksaminen lisääntyi.

7 Pohdinta

7.1 Tulosten tarkastelua ja johtopäätökset

Tässä opinnäytetyössä selvitettiin, millaista osaamista sairaanhoitajat kokevat oppivansa työkierrossa sekä mitkä seikat tukivat oppimista ja tekivät työkierrosta onnistuneen kokemuksen. Tutkimusten mukaan työkiertoon liittyy monia seikkoja, mitkä vaikuttavat onnistuneeseen työkiertokokemukseen sekä oppimiskokemusten syntymiseen. Nämä yhdessä luovat kokemuksen osaamisen kasvamisesta.

Kirjallisuuskatsauksessa selvisi, että lähtökohta onnistuneelle työkierrolle on työkiertoon lähtemisen vapaaehtoisuus ja oma halu (Asikainen 2008, 67; Hongisto 2005, 69; Järvi & Uusitalo 2004, 342; Könönen 2005, 51). Kun työntekijä koki työkierron vapaaehtoisena, kasvoi motivaatio uuden kokeiluun ja oppimiseen. Tutkimuksista havaittiin, että osa haastateltavista olivat olleet kierrossa vastentahtoisesti. Työkiertokokemukset olivat heille negatiivisia. Yhdessä tarkasteltavassa tutkimuksissa työkierto ja pakottaminen noviisin asemaan koettiin nöyryyttävänä. Toisessa tutkimuksessa taas pohdittiin, että työkiertoon pitäisi pakottaa lähtemään työpisteessä kauan työssä olleet työntekijät, että myös heidän näkökulma työntekoon laajentuisi.

Halu lähteä työkiertoon koostui monista seikoista. Työkiertolainen saattoi systemaattisesti haluta lähteä kehittämään osaamistaan tai omaan työhön kaivattiin vaihtelua ja piristystä. Se, että työkierto koettiin mahdollisena kehittämisen keinona, vaati työntekijältä rohkeutta ja asennetta. Yli puolessa tutkimuksessa kävi ilmi, että työnantajan ja esimiehen tuki ja kannustus koettiin tärkeäksi. Esimieheltä toivottiin, että käytäisiin kehityskeskusteluja ennen työkiertoa, sen aikana ja sen jälkeen. Myös oman työpisteen kannustus ja työkiertopaikan myönteinen suhtautuminen työkiertolaisen vastaanottamiseen työpisteeseen vaikutti työkierron onnistumiseen. Vaikka kiertoon saapunut tulija olisikin kokenut ammattilainen, on työskentely uudessa työpisteessä uutta ja työntekijä tarvitsee tukea. Työkierron alussa saatu kunnon perehdytys kiertopaikkaan teki työkierrosta onnistuneen.

Uuteen työpaikkaan työntekijät menivät aloittelijan asemassa. Jo olemassa oleva kokemus ja ammattitaito auttoivat työntekijöitä uudessa työpisteessä. Uusiin tilanteisiin uskallettiin mennä mukaan ja näin syntyi hyviä oppimiskokemuksia. Kun oli jo kokemusta, osattiin realistisesti asettaa työkierrolle tavoitteita. Kun tavoitteet ovat saavutettavissa, syntyy positiivisia oppimiskokemuksia.

Merkittävää tutkimustulos on se, että työkierron pituudella on suuri merkitys työkierron onnistumiseen. Työkierron pituudeksi esimerkiksi tämän opinnäytetyön lähde eOsmo -hanke esittää 3 - 12 viikkoa (eOsmo 2011a). Tutkimuksessa kuitenkin selvisi, että kierron tulisi vähintään olla puolen vuoden pituinen (Asikainen 2008, 71; Hamilton & Wilkie 2001, 318; Hongisto 2005, 70; Järvi & Uusitalo 2004, 342; Könönen 2005, 48). Koettiin, että tässä ajassa ehtii oppia ja päästä hyvin mukaan uuteen työhön. Tutkimuksessa selvisi myös, ettei työkiertoaika saa olla liian pitkä. Jos kiertoaika on pitkä, paluu omaan yksikköön tuntui hankalalta.

Kun tarkastellaan, millaista osaamista työkierto lisäsi, keskeisimpänä tuloksena nousi työkiertolaisten perusosaamisen kehittyminen. Perusosaamisen lisääntymisenä pidettiin myös jo olemassa olevan tiedon päivittämistä. Tätä pidettiin positiivisena asiana jokaisessa tutkimuksessa. Erikoissairaanhoidossa

onkin tärkeää ottaa huomioon potilaan kokonaisvaltainen hoito. Voisi päätellä, että perustiedon lisääntyessä koettiin myös potilaanohjaustaitojen lisääntyvän.

Erityisen mielenkiintoista oli, että työkierto lisää organisaation tuntemusta ja potilaan hoitoketjun ymmärrystä sekä hoitotyön näkökulman laajentumista. Oman osaamisen arvostus ja muiden ammatillisen osaamisen arvostus kasvoi. Myös moniammatillinen työskentely tuli tutummaksi työkierron aikana. Tämä on tulevaisuudessa merkityksellistä osaamista. Jo nyt hoitotyössä pohditaan, kuinka potilaan kokonaisvaltaista hoitoa voidaan paremmin toteuttaa. Eri erikoisalojen on siis hyvä tunnistaa potilaan kokonaisvaltainen hoidon tarve ja yhteistyön kehittäminen eri alojen ja ammattiryhmien välillä on välttämätöntä. Työkierron jälkeen koettiin, että avun antaminen toiseen yksikköön oli helpompaa.

Työkierron aikana työntekijät oppivat tuntemaan itseään paremmin. Kun miettii hoitotyössä lisääntyvää työn määrää ja potilasmäärää, on tärkeää hoitotyöntekijänä tunnistaa omat voimavarat ja työssä jaksaminen. Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa Siksi mielenkiintoinen tutkimustulos on, että työkierto koettiin vaihteluksi ja piristykseksi mikä lisäsi työmotivaatiota.

Työntekijän innovatiivisuus lisääntyi. Todettiin myös, että ei pelkästään työkiertolaisen vaan myös työkiertopaikassakin lisääntyi innovatiivisuus, mikä näkyi motivaation kasvuna uuden oppimiselle.

Jos työkiertopaikassa käytettiin työkiertolaiselle ennestään tuntematonta teknologiaa, lisääntyi teknologiaosaaminen. Atk-taitojen koettiin kehittyvän sekä potilastietojen kirjaamisen osaaminen lisääntyi. Tämä osaaminen on jo nykypäivää ja teknologian kehittyessä on sairaanhoitajan pysyttävä mukana esimerkiksi atk-osaamisessa.

Mielestäni johtamisosaamisten kasvu työkierrossa on merkityksellinen löytö tutkimuksessa (Asikainen 2005, 62; Dryden & Rice 2008 69; Hongisto 2005, 60). Mielestäni nykyään johtamisosaamista arvostetaan enemmän kuin aiemmin. Näyttää siltä, että sairaanhoitajan urakehityksen kannalta

johtamisosaaminen on tärkeämpää kuin erittäin vahva hoitotyön osaaminen. Johtamisosaamisen kasvaminen näkyi oman ja työryhmän työn organisoimisen taitoina. Myös oman vastuun tiedostaminen tuli työkiertokokemuksen aikana selkeämmäksi.

Työkierron onnistuminen vaatii onnistuakseen paljon niin työntekijältä kuin työnantajaltakin. On erityisen tärkeää, että työntekijä kokee työkierron mielekkäänä ja hänestä lähtevänä kokemuksena. Pelkästään työkiertoon lähteminen ei takaa, että työkierrossa koetaan oppimista ja osaamisen kehittymistä. Työkierron täytyy olla huolellisesti suunniteltu, ja työnantajan tuki on tärkeä. Myös työkiertopaikan avoimuus ja valmius ottaa työkiertolainen vastaan vaikuttaa oppimiseen. Huolellisesti valittu työkiertopaikka sekä suunnitelmallinen siirtyminen työpisteeseen helpottavat työntekijän jännittämistä ja stressiä.

Kun työkierto toteutetaan onnistuneesti, myös työnantaja hyötyy. Työkiertolainen tuo omaa osaamistaan työkiertopaikkaan ja siirtyessään takaisin omaan pisteeseen tuo uutta tietoa omaan työyhteisöön. Työkiertolaisen valmiudet siirtyä toiseen työpisteeseen tai työtehtävään kasvavat, ja näin voidaan vähentää ulkopuolisten sijaisten käyttöä organisaation sisällä. Työkierto voi olla sysäys haluun kehittää omaa uraa, ja työntekijä motivoituu kouluttautumaan lisää. Myös motivaatio lähteä uudelleen työkiertoon kasvaa positiivisen työkiertokokemuksen jälkeen. Onnistunut työkierto ei pelkästään lisää tietoa ja taitoa, vaan vaikuttaa työkiertolaiseen kokonaisvaltaisesti lisäten motivaatiota uuden oppimiseen ja innovatiivisuuteen myös työkiertokokemuksen loputtua.

Jatkossa olisi tärkeää tutkia enemmän työkierron käyttämistä henkilöstön kehittämismenetelmänä hoitotyössä. Vaikka tutkimuksia työkierrosta löytyikin, oli hankalaa löytää niitä hoitotyön näkökulmasta. Olisi myös mielenkiintoista tutkia, kuinka paljon Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä käyttää työkiertoa oman henkilökuntansa kehittämiseen ja kuinka se on siinä onnistunut työntekijöiden näkökulmasta.

7.2 Tutkimuksen luotettavuus

Metodikirjallisuudessa tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään validiteetin eli onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on luvattu ja reliabiliteetin eli tutkimuksen toistettavuuden käsittein. Näiden käsitteiden käyttöä on laadullisen tutkimuksen piirissä on kritisoitu, koska ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä niiden ala vastaa vain määrällisen tutkimuksen tarpeita. Tutkimusta tulisikin arvioida kokonaisuutena, jolloin sen sisäinen johdonmukaisuus painottuu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136 - 141.) Luotettavuuden arvioinnissa tulisi ottaa huomioon tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkijan oma sitoumus tutkijana, aineiston keruu, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi, luotettavuus ja raportointi sekä näiden suhde toisiinsa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140 - 141; Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 36.)

Systemaattista kirjallisuuskatsausta tehdessäni noudatin tarkasti sen eri tutkimusvaiheita. Ensimmäiseksi laadin tutkimussuunnitelman, jossa määritin tutkimuskysymykset, mihin tutkimuksessa vastasin. Suunnitelmassa määritin myös alkuperäistutkimusten valintaan johtavat hyväksymis- ja poissulkukriteerit. Kriteereissä otin huomioon sen, että halusin käyttää opinnäytetyössäni laadukasta ja tieteellisen tutkimuksen kriteerien täyttävää aineistoa. Kielivirheitä estääkseni käytin opinnäytetyössäni vain äidinkielelläni suomen tai englannin kielellä julkaistuja tutkimuksia ja artikkeleita.

Suoritin kirjallisuushaun käyttäen monipuolisesti eri tietokantoja, jotta hakutulos olisi kattava ja lisäisi opinnäytetyön luotettavuutta. Kävin haun myös Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun kirjaston informaatikon kanssa läpi lisätäkseeni tutkimukseni luotettavuutta. Olen kirjannut tarkkaan tekemäni haut, joten kaikki haut ovat tarvittaessa toistettavissa. Raportoinnissa olen ottanut huomioon Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun ohjeet raportin kirjoittamisesta.

Opinnäytetyössäni pyrin käyttämään ensisijaisesti alkuperäislähteitä, mutta teoriaosuudessa käytin sekundaarilähdettä. Selivuo ja Broman (2006) ovat tehneet koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenialle teoksen Tavoitteellisen työkierron vaiheet. Tätä alkuperäislähdettä en onnistunut saamaan käyttöni

tehdessäni opinnäytetyötäni. Päädyin käyttämään Selivuon ja Bromanin (2006) teoksesta sekundaarilähdettä, koska koin että löysin sen käyttööni luotettavasta lähteestä. Sekundaarilähde on otettu työ- ja elinkeinoministeriön tukemilta Lahden ammattikorkeakoulun ylläpitämästä kehittäjän tieto- ja menetelmäpankki -aineistosta.

Sisällönanalyysin luotettavuuden haasteena yleisten luotettavuuskysymysten lisäksi on se, kuinka tutkija on pystynyt pelkistämään aineiston niin, että se kuvaa tutkittavaa ilmiötä tarkasti. Myös luokittelun luotettavuus on olennaista ja yleensä luokittelun suorittaa kaksi henkilöä. (Latvala & Vanhanen-Nuutinen 2001, 36) Tein sisällönanalyysin yksin, mikä vaikuttaa aineiston pelkistämiseen ja analyysirungon muodostumiseen. Tutkijaparin kanssa aineistoa olisi voinut arvioida kriittisemmin ja monipuolisemmin. Nyt tutkimuksen analyysirungossa on vain yhden tutkijan näkemys aineistosta. Luotettavuutta analyysissä paransin tarkistamalla useaan kertaan analyysitaulukkoon valitsemani alkuperäisilmaisut tutkimuksista. Tutkimustuloksista opinnäytetyöhöni valitsin vain sellaiset ilmaisut, jotka olivat tutkimuksissa selkeästi esillä tai joissa vastaajien yksimielisyys oli toteutunut yli 60-prosenttisesti.

Jos systemaattinen kirjallisuuskatsaus tehdään tiukalla aikataululla ja huolimattomasti, se tuottaa epäluotettavaa tietoa, eikä sillä ole arvoa hoitotyön kehittämisen kannalta. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46 - 53). Käytössäni oli runsaasti varattu aikaa tutkimuksen teolle, mutta aikataulu ei toteutunut henkilökohtaisista syistä. Tutkimuksen loppuun saattamisen tein nopeassa ajassa.

Koska tein kirjallisuuskatsauksen yksin, se vaikuttaa tutkimuksen luotettavuuteen heikentävästi. Kirjallisuuskatsauksen jokaista vaihetta tulisi pystyä arvioimaan kriittisesti, jotta katsauksessa saatu tieto voitaisiin arvioida luotettavasti. Systemaattista kirjallisuuskatsausta pitäisikin olla tekemässä vähintään kaksi tutkijaa. Myös huolellinen taustatyö ja tutustuminen tutkittavaan aiheeseen lisäävät tutkimuksen luotettavuutta ja helpottavat tutkimuskysymysten asettamista. (Pudas-Tähkä & Axelin 2007, 46 - 53).

Opinnäytetyön prosessin aikana yhteydenpito toimeksiantajaan oli vähäistä. Prosessin alussa pidettiin sovittu tapaaminen toimeksiantajan kanssa. Tässä tapaamisessa toimeksiantaja esitti selkeästi opinnäytetyön tarkoituksen ja toiveet opinnäytetyön toteuttamisessa. Opinnäytetyössä huomioitiin toimeksiantajan toiveet esimerkiksi työn toteutustavasta. Tutkimustulokset esitetään opinnäytetyön toimeksiantajalle osastonhoitajien kokouksessa tammikuussa 2013.

7.3 Tutkimuksen eettisyys

Etiikka on osa arkipäivää moraalisenä näkökulmana. Eettinen ajattelu on kykyä pohtia suhtautumistaan omien ja yhteisöjen arvojen kautta, mikä on oikein tai väärin. (Kuula 2006, 21.) Eettiset kysymykset tutkimuksessa voivat liittyä tutkimuskohteeseen ja menetelmän valintaan, aineiston hankintaan, tieteellisen tiedon luotettavuuteen, tutkittavien kohteluun, tutkimustulosten vaikutuksiin ja tiedeyhteisön sisäisiin toimintaperiaatteisiin (Kuula 2006, 11). Eettisesti hyvä tutkimus on tehty noudattamalla hyviä tieteellisiä käytäntöjä (good scientific practice) (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2011; Kuula 2006, 34). Tutkimuseettinen neuvottelukunta on laatinut tutkijoille ja tieteellisille asiantuntijoille ohjeet, joita heidän tulisi noudattaa työssään tehdessään eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa tutkimusta. Ohjeissa säädetään muun muassa:

- Tutkijan tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä sekä tulosten tallentamisessa ja arvioinnissa.
- Tutkijan tulee soveltaa tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä ja toteuttaa avoimuutta tutkimustulosten julkaisussa.
- Tutkijan tulee ottaa huomioon muiden tutkijoiden työ ja saavutukset asianmukaisella ja kunnioittavalla tavalla.
- Tutkimus tulee olla suunniteltu, toteutettu ja raportoitu yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2011.)

Koska opinnäytetyöni tutkimuksen kohteena eivät olleet ihmiset, koskivat eettiset kysymykset työni luotettavuutta, sekä tiedonhankinta- ja raportointimenetelmiä. Opinnäytetyöni olen tehnyt noudattamalla rehellisyyttä, huolellisuutta, avoimuutta sekä tarkkuutta raportoinnissa ja tulosten tallentamisessa sekä niiden esittämisessä. Olen työssäni ottanut muiden tutkijoiden työn huomioon asianmukaisilla lähdeviittauksilla. Työtä tehdessäni huomioin toimeksiantajan tarpeet ja toiveet. Opinnäytetyöprosessin aikana en kokenut kohtaavani eettisiä ongelmia.

7.4 Opinnäytetyön prosessin arviointi ja ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöni tekeminen oli suurimmaksi osaksi mielekäs prosessi. Opinnäytetyötäni tehdessä noudatin Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun laatimia ohjeita. Opinnäytetyön tekeminen eteni minulla aika ajoin eteenpäin. Prosessin aikana minulla oli yksi pitkä tauko, jolloin opinnäytetyöni ei paljon edennyt. Mitä pidemmäksi tauko venyi, sitä hankalampi oli jatkaa opinnäytetyön tekemistä. Kun sain opinnäytetyöni uudelleen aktiivisesti työn alle, tuntui tekeminen mielekkäältä. Opinnäytetyön selkeä suunnitelma auttoi työssä eteenpäin tauosta huolimatta.

Jos nyt aloittaisin opinnäytetyöprosessin, suunnittelisin tarkemmin ajankäyttöni ja soisin itselleni enemmän aikaa tutkimuksen tekemiseen. Jo suunnitteluvaiheessa tiesin haluavani tehdä opinnäytetyön yksin johtuen aikataulustani ja käytössä olevista voimavaroistani. Näin jälkeenpäin ajatellen olisi tutkijapari saattanut lisätä voimavarojani ja toimia tukena opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyön tekeminen kasvatti ammatillisia taitojani. Yksi haaste työtä tehdessäni oli se, että välillä koin epävarmuutta ja kyseenalaistin osaamiseni tutkimuksen tekemiseen. Käytin aikaa tutustumalla opinnäytetyön, kirjallisuuskatsauksen ja sisällönanalyysin tekemiseen. Myös tiedonhaku ja tutkimusten laadun arviointi tuntuivat aluksi vierailta. Koin työtä tehdessäni, että sain ohjausta riittävästi sitä tarvittaessa. Ohjauksen saaminen oli tärkeää, koska

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoululla ei ole ohjeistusta kirjallisuuskatsauksen tekemiseen. Nyt koen, että pystyn hakemaan eri lähteistä laadukkaita näyttöön perustuvia tutkimuksia, sekä arvioimaan tietoa kriittisemmin. Koen myös ymmärtäväni tutkitun ja näyttöön perustuvan tiedon tärkeyden paremmin. Tulevassa työssäni sairaanhoitajana nämä ovat tärkeitä taitoja ja oivalluksia, joiden avulla haluan ja pystyn pitämään tietoperustaani ajan tasalla.

Opinnäytetyön aihe oli minusta ajankohtainen ja mielenkiintoinen. Työkierto oli minulle vieras asia hoitotyössä. Oli mukava opiskella ja tutkia aihetta, joka toivottavasti on jo käytäntö siirtyessäni työelämään hoitotyöntekijänä.

Lähteet

- Asikainen, K. 2008. Työkierto sairaanhoitajien ammatillisen osaamisen kehittämismenetelmänä erikoissairaanhoidossa. Oulun yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Dryden, H. & Rice, A. M. 2008. Using guidelines to support secondment: a personal experience. *Journal of Nursing Management* 16 (1), 65 - 71.
- eOsmo-hanke. 2011a. Osaamista kehittävä työkierto.
<http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/index.html>. 20.8.2012.
- eOsmo-hanke. 2011b. Osaamista kehittävän työkierron toteuttamista ohjaavat periaatteet. <http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/link2.html>. 20.8.2012.
- eOsmo-hanke. 2011c. Työkierron tavoitteita.
<http://www.eosmo.fi/tyokirja/tyonkierto/link1.html>. 20.8.2012.
- Hamilton, J. & Wilkie, C. 2001. An appraisal of the use of secondment within a large teaching hospital. *Journal of Nursing Management* 9 (6), 315 - 320.
- Hildén, R. 2002. Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hongisto, L. 2005. Työkierron vaikutus osaamiseen ja hyvinvointiin hoitohenkilökunnan kokemana. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.
- Jauhiainen, A. 2004. Tieto- ja viestintätekniikka tulevaisuuden hoitotyössä. Asiantuntijaryhmän näkemys hoitotyön skenaarioista ja kvalifikaatioista vuonna 2010. Kuopion yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Väitöskirja.
http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_951-781-952-8/urn_isbn_951-781-952-8.pdf. 1.11.2012.
- Järvi, M. & Uusitalo, T. 2004. Job rotation in nursing: a study of job rotation among nursing personnel from the literature and via a questionnaire. *Journal on Nursing Management* 12 (5), 337 - 347.
- Järvinen, V. & Salojärvi, S., 2007. Henkilöstöjohtamisen trendit 2007. Kyselytutkimus 2007-raportti.
<http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/Tutkimukset/Henkilostojohtamisen%20trendit%202007%20raportti.pdf>. 20.8.2012.
- Kanerva, I. 1990. Henkilöstön kierrätys-työelämän uusi rikaste. Seminaarin avaustervehdys. Teoksessa Aho, S. & Ilola, H. (toim.) Henkilökierto/tehtävänvaihto työelämän kehittämiskeinona. Oulu: Oulun yliopisto. Pohjois-Suomen tutkimuslaitos. Rovaniemellä 6.-7.9.1990 pidetyn henkilökiertoseminaarin raportti.
- Kassara, H., Paloposki, S., Holmia, S., Murtonen, I., Lipponen, V., Ketola, M.-L. & Hietanen, H. 2005. Hoitotyön osaaminen. Helsinki: WSOY.
- Kuokkanen, L. 2005. Sairaanhoitajan tehtävät ja osaaminen. Mitä viime vuosien suomalainen tutkimus kertoo? *Tutkiva hoitotyö* 3 (4), 18 - 24.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Könönen, M. 2005. Työkierto ammatillisen kehittymisen keinona Kuopion yliopistollisen sairaalan naistentautien ja synnytys klinikassa. Kuopion yliopisto. Terveystieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma.

- Lahtinen, P. 2010. Tavoitteellisen työkierron eteneminen. Lahden ammattikorkeakoulu.
http://www.lpt.fi/tykes/instructions_docs/tyokierronete3.pdf.
 20.8.2012.
- Laki terveydenhuollon ammattihenkilöistä 559/1994.
- Latvala, E. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2001. Laadullisen hoitotieteellisen tutkimuksen perusprosessi: sisällönanalyysi. Teoksessa Janhonen, S. & Nikkonen, M. (toim.) Laadulliset tutkimusmenetelmät hoitotieteessä. Helsinki: WSOY, 21 - 43.
- Lindeman-Valkonen, M. 2001. Henkilökierto-opas. Valtion työmarkkinalaitos. Valtiovarainministeriö. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Metsämuuronen, J. 2000. Maailma muuttuu - miten muuttuu sosiaali- ja terveysala? Helsinki: Oy Edita Ab.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. 4. laitos. Helsinki: International Methelp Oy.
- Opetusministeriö. 2006. Ammattikorkeakoulutusta terveydenhuoltoon. Koulutuksesta valmistuvien ammatillinen osaaminen, opintojen keskeiset sisällöt ja vähimmäisopintoviikkomäärät. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2006:24. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2001/liitteet/opm_10_amksta_tervhuoltoon.pdf?lang=fi.pdf. 1.11.2012.
- Pohjois-Karjalan sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä. 2012. Henkilöstön kehittäminen. <http://www.pkssk.fi/henkiloston-kehittaminen1>. 20.8.2012.
- Pudas-Tähkä, S.-M. & Axelin, A. 2007. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen aiheen rajausta, hakutermit ja abstraktien arviointi. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R.-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopiston hoitotieteen laitos. Tutkimuksia ja raportteja sarja A:51, 46 - 57.
- Salminen, A. 2011. Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopiston julkaisuja. http://www.uwasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-349-3.pdf. 30.6.2012.
- Stolt, M. & Routasalo, P. 2007. Tutkimusartikkelien valinta ja käsittely. Teoksessa Johansson, K., Axelin, A., Stolt, M. & Ääri, R.-L. (toim.) Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen. Turku: Turun yliopiston hoitotieteen laitos. Tutkimuksia ja raportteja sarja A:51, 58 - 70.
- Suomen virtuaaliammattikorkeakoulu. 2006. Tiedonhankinnan sanasto. <http://www2.amk.fi/mater/kirjasto/sanasto.htm>. 25.11.2012.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2011. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen. http://www.tenk.fi/hyva_tieteellinen_kaytanto/kaytanto.html. 16.8.2012.
- Walle, P. 2003. Mentoroitu työkierto avartaa osaamista. Sairaanhoitaja 76 (1), 8 - 10.

Toimeksiantosopimus



POHJOIS-KARJALAN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIAOTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	PKSSK
Toimeksiantajan edustaja:	vs yh Eira Teuisevä
Osoite:	7 Mäntymäentie 16, 80210 Joensuu
Puhelinnumero:	050 5790716
Sähköposti:	eira.teuiseva@pkssk.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Hoitotyön koulutusohjelma
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1000055 Irina Loikkanen
Puhelinnumero:	1
Sähköposti:	irina.loikkanen@edu.pkamk.fi

Toimeksiantajan sitoumukset
Ei henkilökohtaan eikä potilaiden haastattelua/kyselyä tms

Opiskelijan sitoumukset
Valmistun opinnäytetyön esittely

Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa
Ohjaaja(t): Kirsi Toivonen

Opinnäytetyön julkisuus
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Tiaseus-verkkokirjastossa.

Allekirjoitukset	
Päiväys 24.4.2012	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Irina Loikkanen IRINA LOIKKANEN
Päiväys 24.4.2012	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys vs yh Eira Teuisevä EIRA TEUISEVÄ

Analyysitaulukko 1

Millaista osaamista työkierto kehitti	TUTKIMUKSEN NUMERO					
	1	2	3	4	5	6
Itsetuntemus kehittyi	X			X	X	
Oman taidon arvostus	X					X
Virkistytminen	X			X		
Vaihtelu	X			X		
Etäisyys omaan työhön	X	X				
Hoitotyön näkökulma laajeni	X		X		X	
Perustieto karttui	X	X	X	X	X	X
Kirjaaminen	X					
ATK-taidot	X			X		
Itsetunto vahvistui	X	X				
Näkemyksen avartuminen	X					
Johtamisosaaminen	X	X		X		
Moniammatillinen osaaminen	X			X		
Potilasohjaus	X			X		X
Yhteistyötaidot eri yksiköiden välillä	X					X
Opetustaidot		X				
Organisaation tunteminen		X				
Innovatiivisuus		X		X	X	
Ihmisten kohtaaminen helpompaa				X		
Kärsivällisyys kasvoi				X		
Päätöksentekotaito				X		
Muiden osaamisen arvostus				X		X
Keskustelu- ja kuuntelutaidot				X		X
Uusien laitteiden käyttö				X		
Potilaan hoitoketjun ymmärtäminen					X	
Joustavuus					X	
Omien kehitystarpeiden näkeminen						X
Opiskelijaohjaustaidot parantuivat						X

x = Löytynyt tulos tutkimuksessa

Tyhjä kohta analyysitaulukossa tarkoittaa, ettei kyseistä asiaa oltu tutkimuksessa tutkittu.

Analyysitaulukko 2

Mitkä seikat tukivat oppimista ja onnistunutta työkiertokokemusta	TUTKIMUKSEN NUMERO					
	1	2	3	4	5	6
Vapaaehtoisuus	X			X	X	X
Motivaatio	X					X
Asenne	X			X		
Takana oleva työkokemus	X					
Esimiehen tuki	X	X	X	X		
Keskustelut työkierron aikana	X			X		
Työkierron aikana olevat koulutukset	X					
Kehitysmyönteinen ja kannustava ilmapiiri	X	X		X	X	
Vastaanotto ja perehdytys	X			X		X
Työkierron kesto	X		X	X	X	X
Realistiset odotukset työkierrosta	X		X			

x = Löytynyt tulos tutkimuksessa

Tyhjä kohta analyysitaulukossa tarkoittaa, ettei kyseistä asiaa oltu tutkimuksessa tutkittu.

Luokittelutaulukko 1

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Perustieto karttui	Ammatillisen perustaidon lisääntyminen	Ammatillisen osaamisen kasvaminen	Osaamisen kasvaminen työkierrossa
Potilas- ja oppilaanohjaustaidot			
Potilaan hoitoketjun ymmärtäminen			
Päätöksentekotaito			
Kirjaaminen	Teknologiaosaaminen		
ATK-taidot			
Uusien laitteiden käyttö			
Näkemyksen avartuminen	Näkökulman laajeneminen		
Etäisyys omaan työhön			
Hoitotyön näkökulma laajeni			
Joustavuus			
Innovatiivisuus	Muutosvalmius		
Johtamisosaaminen	Yhteistyöosaaminen		
Moniammatillinen osaaminen			
Yhteistyötaidot eri yksiköiden välillä			
Organisaation tunteminen			
Ihmisten kohtaaminen helpompaa			
Vuorovaikutustaidot			
Itsetuntemus kehittyi	Itseohjautuvuus	Työntekijänä kasvaminen	
Oman ja muiden osaamisen arvostus kasvoi			
Itsetunto vahvistui			
Kärsivällisyys kasvoi			
Omien kehitystarpeiden näkeminen			
Virkistyminen	Jaksamisen kehittäminen		
Vaihtelu			

Luokittelutaulukko 2

Alkuperäisilmaisu	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä luokka
Realistiset odotukset työkierrosta	Jo olemassa oleva kokemus	Työntekijään liittyvät tekijät	Oppimista ja onnistunutta työkiertoa tukevat tekijät
Takana oleva työkokemus			
Motivaatio			
Asenne	Aktiivisuus		
Vapaaehtoisuus	Työntekijän vaikutusmahdollisuudet	Työhön ja organisaatioon liittyvät tekijät	
Työkierron kesto			
Vastaanotto ja perehdytys	Tuki ja kannustus		
Kehitysmyönteinen ja kannustava ilmapiiri			
Työkierron aikana olevat koulutukset			
Keskustelut työkierron aikana			
Esimiehen tuki			